

运用人本化管理激发保育员工作主观能动性的实践研究

◆王旦明

(杭州市朝晖新村五区幼儿园)

摘要:目前保育员队伍的整体素质不高,与现代幼儿教育事业迅猛发展已不相适应,这成为了制约幼儿教育事业的瓶颈。要想建立一支高素质的保育员队伍,让保育工作与教育工作一起跟上现代幼儿教育事业发展的步伐,就必需规范保育工作要求,建立完善保育员培训,建设一支科学化、专业化、标准化的保育员队伍,这样才能真正提高幼儿园保育工作质量。我园从尊重理解,稳定队伍建设;明确工作职责,提高整体素质;开展多种活动,加强保育技能培训;实行绩效考评,规范评价体系”四个方面进行探索与实践,以期达到加强保育员队伍建设,提高幼儿园保教质量的目的。

关键词:人本化管理;主观能动性;保育员培训;队伍建设

建立一支高素质的保育员队伍,是提升幼儿园保教质量的关键。确保保育员队伍的稳定、高效、发展是每个幼儿园后勤工作的目标之一。但事实情况是:由于保育员队伍普遍存在着学历低、素质良莠不齐、流动性大、正式编制少等现象,幼儿园常为找临时工而奔波。有时,刚培训好,刚上手做一段时间,又会因各种原因离开,在工作中的表现也是得过且过,由于人员的频繁更替,在实践操作中往往会不规范,顾此失彼。所以要建设一支工作主动性强并具有凝聚力的保育员队伍的确是有一定难度。

一、究其原因:

(一)待遇低。虽然保育工作在幼儿园保教工作中占有重要的地位,但多以临时工为多,而临时工保育员由于待遇、地位低下,造成部分保育人员思想动摇工作不稳定,致使保育员队伍素质明显降低。

(二)自身价值与信任缺失。很多保育员思想上存在着保育工作就是搞卫生的片面认识,缺乏保育意识,无法意识到自己的工作在整个幼儿园保教工作中的作用,工作的积极性、责任心调动不起来。

(三)文化层次低,专业知识缺乏。存在工作经验少,无团队意识,有的保育员甚至会拉帮结派,我行我素,大大削弱了工作效率。

《幼儿园工作规程》中指出:幼儿园是实施保育和教育的机构,要实行保育和教育相结合的原则,对幼儿园的保育工作提出了一定的要求。

同时,改革开放使得我国人民生活水平提高,要求从幼儿开始即享受高级教育的需求旺盛,而中国现代幼儿教育的发展却不能与经济同步,远落后于现实需要,高素质幼儿教师数量而且不足,高素质的保育员更少。因此,加强对幼儿园保育员的职业管理,能力培训,素质养成迫在眉睫。

二、核心概念的操作定义

人本化管理:是以人为研究中心的管理方法,具有明显的以人为本的倾向。幼儿园保育员管理的核心是“人”,就应将保育员组织起来,建立分工合作、融洽的人际关系,理解她们,尊重她们,引领她们,用关爱的方式激发每一个保育员的工作主观能动性,把她们培养成高素质的我们工作需要的专业人员。

主观能动性:主观能动性又称自觉能动性,人们认识世界和改造世界中有目的、有计划、积极主动的活动能力。好的管理者需要充分利用各种资源,协调分配,让其发挥最大的效用。

三、具体做法:

(一)尊重理解,稳定队伍建设

注重沟通,沟通从倾听开始,随时聆听保育员的想法,了解她们的思想动态和个人独特建议,共同决策,让每一位参与者感到自尊和满足,如:每月一次座谈会;每学期末由保健员负责进行个别约谈,了解保育员一学期来的工作情况和感受,针对工作中的疑惑和不足进行相应的调整,使工作更加完善与合理。这是宝贵的智力财富,能激发保育员的责任感和积极性。

支持保育员在工作中发现问题,创新思考,体现主人翁服务意识,变被动工作为主动工作,可提升工作效率和工作质量。人

本化管理可以让保育员找到家的感觉以及工作着的幸福感,在被信任的工作氛围中,珍惜工作机会,充满热情,主动参与到教育中去,努力做到从身心等多方位角度为幼儿服务,并从中找寻到工作带来的愉悦和价值感。

同时,要努力为有困难的保育员排忧解难,提倡互帮互助,加强团队凝聚力,形成健康向上的团队精神。

(二)明确工作职责,提高整体素质

责任明确,分层管理,提高执行力。建立健全人性化的管理制度,责任到位,出现问题,及时解决,适时督促改进。

园长→后勤组长
 园区(一)保健老师→保育员组长→保育员
 园区(二)保健老师→保育员组长→保育员

首先各个管理层要提升自身管理素质,定期外出学习,如:幼儿园组织保健员去上海参加了“幼儿园保育、保健后勤工作实训营”,其中,《托幼机构三大队伍的专业化建设》、《实施有效的幼儿园保育后勤管理》、《幼儿园保教质量评价体系》等培训内容和方法对我进行科学有效的保育后勤管理启示很大。通过学习,把先进的理念带回了,经验学回来,因地制宜,落实到实处,效果十分明显。同时,管理者要以身作则,加强影响力,并且让制度执行常规化,再促使保育员明确自己该做什么,怎么做,充分调动她们主观能动性。

(三)开展多种活动,加强保育技能培训。现代的保育观要求既“保”还“育”,不但注重孩子的身体保育,更要重视心理保育,将保育和教育真正有机地结合起来。因此对幼儿园保育员的培训要求要更细化。

建立保育员培训体系,提高保育员业务素质。在保育员职业技能上岗培训的基础上,幼儿园实行职后培训制度。日常工作中丰富培训内容,通过参与式培训、示范表演、竞赛观摩、保育研究等多种形式,引导保育员遵循新纲要精神,做好日常保教工作。如:开展幼儿园后勤人员“岗位练兵”专业技能比武活动,例:保育员“消毒液配比”、“饮水机规范消毒”、“床铺整理”工作技能比武等,不仅提高了她们的服务意识,还促进了保育员整体专业水平,全面提升保育质量。

(四)实行绩效考评,规范评价体系

建立切实的奖励机制。根据《保育员日常保育工作规范指标》,形成“保教质量分析、反馈机制”,按照“幼儿园保教质量评价体系”中的评价标准设立奖金,保证其公正性,倡导适度竞争。当然,适时给予精神奖励,要公开表扬、赞美每一位保育员的优点,及时承认她们的付出,树立榜样,形成激励人心的正能量。

总之,要确保保育员队伍的稳定、高效、发展。人本化管理十分重要,通过管理者的以身作则与激励,运用科学而巧妙的管理技巧和方式,从各个方面改变不良状态,从不同层面上进行提高和完善。最终,让每一位保育员在幼儿园工作具有归属感,具备稳定的工作状态,专业的业务水平,形成积极主动、良性的团队氛围。

